

Zawacki-Richter, Olaf; Hasebrook, Joachim

Softskills online? Lernziel interkulturelle Kompetenz

Tavangarian, Djamshid [Hrsg.]; Nölting, Kristin [Hrsg.]: Auf zu neuen Ufern! E-Learning heute und morgen. Münster / New York/ München / Berlin : Waxmann 2005, S. 17-26. - (Medien in der Wissenschaft; 34)



Quellenangabe/ Reference:

Zawacki-Richter, Olaf; Hasebrook, Joachim: Softskills online? Lernziel interkulturelle Kompetenz - In: Tavangarian, Djamshid [Hrsg.]; Nölting, Kristin [Hrsg.]: Auf zu neuen Ufern! E-Learning heute und morgen. Münster / New York/ München / Berlin : Waxmann 2005, S. 17-26 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-117457 - DOI: 10.25656/01:11745

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-117457>

<https://doi.org/10.25656/01:11745>

in Kooperation mit / in cooperation with:



WAXMANN
www.waxmann.com

<http://www.waxmann.com>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Djamshid Tavangarian,
Kristin Nölting (Hrsg.)

Auf zu neuen Ufern!

E-Learning heute und morgen



Waxmann Münster / New York
München / Berlin

Bibliografische Informationen Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Medien in der Wissenschaft; Band 34

Gesellschaft für Medien in der Wissenschaft e.V.

ISSN 1434-3436

ISBN 3-8309-1557-8

© Waxmann Verlag GmbH, Münster 2005

<http://www.waxmann.com>

E-Mail: info@waxmann.com

Umschlagentwurf: Pleßmann Kommunikationsdesign, Ascheberg

Umschlagbild: Andreas Becker

Druck: Buschmann, Münster

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, DIN 6738

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany

Inhalt

<i>Djamshid Tavangarian, Kristin Nölting:</i> Auf zu neuen Ufern?.....	9
---	---

Keynotes

<i>Fred Mulder:</i> Mass-individualization of higher education facilitated by the use of ICT.....	13
---	----

<i>Stefan Aufenanger:</i> Humboldts virtuelle Erben – die Rolle von E-Learning in Bildungsinstitutionen der Wissensgesellschaft.....	14
--	----

<i>Erik Duval:</i> Beyond Metadata	15
---	----

Lehr- und Lernszenarien

<i>Olaf Zawacki-Richter, Joachim Hasebrook:</i> Softskills online? Lernziel interkulturelle Kompetenz.....	17
---	----

<i>Susanne Draheim, Werner Beuschel:</i> Social not technological? – Funktionalitäten und Szenarien für neue Lehr- und Lernformen am Beispiel Weblogs.....	27
--	----

<i>Jürgen Handke:</i> E-Bologna und der Virtual Linguistics Campus.....	37
--	----

<i>Roland Streule, Samy Egli, René Oberholzer, Damian Läge:</i> Adaptive Wissensvermittlung am Beispiel der eLearning-Umgebung „Psychopathology Taught Online“ (PTO).....	47
---	----

<i>Eva Mayr, Birgit Leidenfrost, Marco Jirasko:</i> Effektivität und Effizienz von virtueller und präsenter Auseinandersetzung mit Lernmaterialien.....	57
---	----

<i>Bettina Blanck, Christiane Schmidt:</i> „Erwägungsorientierte Pyramidendiskussionen“ im virtuellen Wissensraum ^{open} sTeam“.....	67
---	----

Nachhaltige Erschließung und Archivierung von E-Learning-Content

Kai-Uwe Götzelt, Manfred Schertler:

Bedarfsorientierte Wissensvermittlung durch Kontextualisierung von Lernobjekten 77

Dirk Burmeister:

Kognitive Metaphern: Ein Beitrag zur Barrierefreiheit von Online-Lernumgebungen für hörbehinderte Menschen 87

Peter Baumgartner, Marco Kalz:

Wiederverwendung von Lernobjekten aus didaktischer Sicht 97

Vorgehen und Stolpersteine bei der Einführung von E-Learning in die Hochschule

Kolyang:

Hurdles and Requirements of an African Experience of E-Learning 107

Amelie Duckwitz, Monika Leuenhagen:

Top-Down- und Bottom-Up-Strategien für eine erfolgreiche E-Learning-Integration an der Hochschule 117

Reiner Fuest, Detlev Degenhardt:

Medien-Team der Universität Freiburg 127

Stefan Brenne, Bettina Pfleging:

prometheus – Strukturveränderungen in den Kunstwissenschaften? 137

Franziska Zellweger:

Subkulturelle Barrieren im eLearning-Support – Erkenntnisse aus amerikanischen Forschungsuniversitäten 147

Janine Horn:

Rechtsfragen beim Einsatz neuer Medien in der Hochschule: Erlaubnisfreie Nutzung urheberrechtlich geschützten Materials in Lehre und Forschung 157

Integration in die Organisation

Bernd Kleimann, Janka Willige, Steffen Weber:

E-Learning aus Sicht der Studierenden 167

Jeelka Reinhardt, Felix Friedrich:

Einführung von E-Learning in die Hochschule durch Qualifizierung von Hochschullehrenden 177

Klaus Wannemacher, Bernd Kleimann:

Geschäftsmodelle für E-Learning 187

<i>Gabriela Hoppe:</i> Der Geschäftsmodellkubus – ein strategisches Planungsinstrument zur nachhaltigen Integration von E-Learning	197
<i>Dirk Schneckenberg:</i> The Relevance of Competence in the ICT Policy Goals of the European Commission	207
<i>Josef Smolle, Reinhard Staber, Elke Jamer, Gilbert Reibnegger:</i> Aufbau eines universitätsweiten Lerninformationssystems parallel zur Entwicklung innovativer Curricula – zeitliche Entwicklung und Synergieeffekte	217
<i>Sabina Jeschke, Olivier Pfeiffer, Ruedi Seiler, Christian Thomsen:</i> „e“-Volution an deutschen Universitäten: Chancen und Herausforderungen durch eLearning, eTeaching & eResearch	227
<i>Gabriela Hoppe:</i> Organisatorische Verankerung von E-Learning in Hochschulen	237
<i>Robert Gücker, Burkhard Vollmers:</i> Wer, wenn nicht wir?	247

Bildungsnetzwerke der Zukunft

<i>Klaus Brökel, Dieter H. Müller, Jörg Bennöhr, Reinhard Rahn, Andre Decker:</i> Analyse der Entwicklung und der Anwendung von eLearning-Angeboten im Ingenieurwesen	257
<i>Volker Neundorff, Vera Yakimchuk:</i> GETsoft: am Anfang eines „Bildungsnetzwerks der Zukunft“?	267

E-Learning im Spannungsfeld zwischen Fachkultur und allgemein didaktischen sowie interdisziplinären Ansprüchen

<i>Johanna Künzel, Viola Hämmer:</i> DAS.....	277
<i>Rita Kupetz, Birgit Ziegenmeyer:</i> Digitale Medien in der fachdidaktischen Hochschullehre: fachspezifisch, inhaltsorientiert und diskursiv.....	287
Steering Committee und Programmbeirat.....	297
Ergänzende Gutachterinnen und Gutachter, Lokale Organisation.....	298
Veranstalter, Kooperation und Sponsoren.....	299
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	300

Softskills online? Lernziel interkulturelle Kompetenz

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, welche E-Learning-Szenarien sich für die Entwicklung komplexer Kompetenzen eignen. Kompetenzen werden dabei beschrieben als Dispositionen selbstorganisierten Handelns, Kompetenzlernen als Wertinteriorisationsprozess. Am Beispiel eines Blended-Learning-Kurses „Interkulturelle Kommunikation“ werden die zentralen Elemente interkulturellen Lernens zur Entwicklung von interkultureller Kompetenz als Querschnittskompetenz vorgestellt. Schließlich wird auf die Evaluation der Kompetenzentwicklung eingegangen.

1 Einführung: E-Learning und Kompetenzentwicklung

Zahlreiche Initiativen in Deutschland und auf europäischer Ebene bemühen sich um Standards für eine Qualitätssicherung im Bereich des E-Learning. Die Aktualität des Themas schlägt sich auch im Schwerpunkt Qualitätssicherung und Akkreditierung von E-Learning-Angeboten der diesjährigen GMW-Tagung nieder. Auch wenn diese Überlegungen vor dem Hintergrund der Bologna-Erklärung immer im europäischen Kontext zu sehen sind, hilft ein Blick auf die internationale Fernstudiengemeinschaft.¹

Trotz aller Bemühungen wird die mangelnde Qualität der Bildungsangebote im Internet kritisiert. Im Überblick über virtuelle Universitäten und virtuelle Seminare muss Schulmeister (1999) erkennen, dass „[...] überwiegend didaktische Methoden der 50er und 60er Jahre zum Einsatz kommen, die dem Programmierten Unterricht, dem CBT und dem Instrukionalismus entlehnt wurden, während in komplexe Lernumgebungen integrierte Materialien, die sich anderen Paradigmen des Lehrens und Lernens, beispielsweise dem Entdeckenden Lernen oder dem

1 Es sei nur auf die Qualitätsstandards für „Online Distance Education“ des Council for Higher Education Accreditation (CHEA) für amerikanische Online- und Fernstudiengänge verwiesen (CHEA, 2002), die aus einer Studie zu „Best Practices for Electronically Offered Degree and Certificate Programs“ der Western Cooperative for Educational Telecommunications (WCET, 2001) hervorgegangen sind.

konstruktivistischen Lernen, verpflichtet fühlen, relativ selten vorkommen“ (S. 170). Auch Peters (2001) warnt davor, die „neuen Lernräume“ und die Computer vermittelte Kommunikation für expositorisches Lehren, z. B. durch die Darbietung traditioneller Vorlesungen, zu missbrauchen. Es gilt vielmehr, die didaktischen Möglichkeiten, die das Online-Lernen bietet, zu erschließen und auszu schöpfen, um autonomes Lernen zu fördern. Es darf allerdings bezweifelt werden, dass sich daran in den letzten fünf Jahren sehr viel geändert hat. Das mag auch daran liegen, dass didaktische Kriterien in den Qualitätsstandards noch immer eine zu geringe Rolle spielen und organisatorisch-technische Aspekte im Vordergrund stehen.

Vor diesem Hintergrund soll in dem vorliegenden Beitrag die Verbindung zwischen Kompetenzentwicklung und E-Learning hergestellt werden – ist doch Kompetenzentwicklung das Ziel einer jeden Bildungsmaßnahme. Ist jedoch bei der gegebenen didaktischen Qualität des E-Learning ein Kompetenzaufbau überhaupt möglich?

Erpenbeck (2004) sieht E-Learning als Prüfstein der Kompetenzentwicklung. Er stellt fest, dass sich E-Learning bei den in der Praxis angewandten didaktischen Szenarien nur in den wenigsten Fällen für den Aufbau von Kompetenzen eignet. Im Folgenden soll auf Aspekte der Kompetenzentwicklung via E-Learning, insbesondere am Beispiel des Projektes „Toleranz-Lernen“ zur Entwicklung interkultureller Kompetenzen (so genannte weiche Kompetenzen oder Softskills) eingegangen werden.

Hierfür ist zunächst der inflationär gebräuchliche Begriff der „Kompetenz“ zu erläutern und gegen Qualifikationen und Fertigkeiten („Skills“) abzugrenzen.

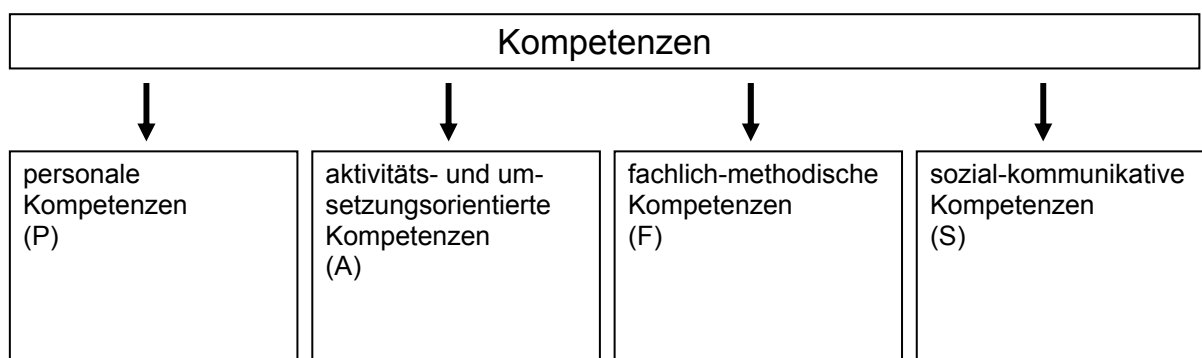


Abb. 1: Der Kompetenzbegriff ist in aller Munde (Foto: Zawacki-Richter)

2 Was sind Kompetenzen?

Für eine elaborierte Darstellung der Systematik und Taxonomie von Kompetenzen sei auf die Arbeit von Erpenbeck & v. Rosenstiel (2003) verwiesen. Kompetenzen werden in Kompetenztypen, -klassen und -gruppen eingeteilt. Die vier Kompetenzklassen (Schlüsselkompetenzen) sind in der Kompetenzforschung weitgehend anerkannt:

1. personale Kompetenzen (Fähigkeit, reflexiv und selbstorganisiert zu handeln, sich selbst einschätzen können, Zuverlässigkeit, Lernbereitschaft),
2. aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen (z.B. Flexibilität, Selbstständigkeit, Kreativität),
3. fachlich-methodische Kompetenzen (z.B. EDV-Kenntnisse und Suchstrategien zur Internetrecherche),
4. sozial-kommunikative Kompetenzen (z.B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Durchsetzungsvermögen).



Kompetenzen sind nach Erpenbeck & Heyse (1999) *Dispositionen selbstorganisierten Handelns*. Folglich müssen auch Lernprozesse mit dem Ziel der Kompetenzentwicklung selbstorganisiert sein: „Selbstorganisiert ist Lernen dann, wenn wechselnd Lernziel, Operatoren, Strategien, Kontrollprozesse und ihre Offenheit vom Lernenden System selbst so angegangen und bewältigt werden, dass sich dabei die Systemdispositionen erweitern und vertiefen [...]“ (ebd., S. 130).

Kompetenzen sind im Gegensatz zu formellen Qualifikationen kontextabhängig: Sie zeigen sich in der selbstorganisierten Anwendung von Wissen in unsicheren Kontexten, d.h. in der Performanz des handelnden Individuums. Eine formell erworbene Qualifikation dokumentiert nicht mehr als die Performanz in einer künstlichen Situation (z. B. in einer Prüfung) und sagt wenig über die Kompetenz aus.

Die Möglichkeiten neuer Medien haben eine Renaissance didaktischer Ansätze ausgelöst (vgl. Schulmeister, 1999), unter denen das Konzept des autonomen Lernens besonders hervorzuheben ist. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass

der von Knowles (1975) geprägte Begriff „self-directed learning“ vor dem Hintergrund des kompetenten Handelns in unsicheren Kontexten weniger als „selbstgesteuert“ (ein Ziel, auf das hingearbeitet wird, steht fest) denn als „selbstorganisiert“ (ein Ziel ist offen, es wird im Prozess adjustiert) zu konzeptionalisieren ist.

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Kompetenzen und Werten, den Erpenbeck (2004) an der Distinktionstheorie von Schmidt (2001) verdeutlicht. „Werte selbst oder ihre als Normen sanktionierten oder als Regeln operationalisierten Formen fungieren als ideelle Ordner des selbstorganisierten Tuns und Handelns. Sie bilden damit auch, durch die handelnden Subjekte *angeeignet*, insbesondere durch die handelnden Individuen *interiorisiert*, den wichtigsten Bestandteil ihrer Handlungsdispositionen“ (Erpenbeck, 2004, S. 8). Solche Dispositionen selbstorganisierten Handelns wurden oben bereits als *Kompetenzen* charakterisiert.

In dem Zusammenhang zwischen Kompetenzen und Werten liegt das Kernproblem der Kompetenzvermittlung mit Hilfe neuer Medien. „Kompetenzlernen“ kann somit als Wertinteriorisationsprozess beschrieben werden. Wie können Werthaltungen (wie z. B. Toleranz gegenüber fremden Kulturen) als Grundstein komplexer Kompetenzen per E-Learning vermittelt werden? Welche didaktischen Szenarien sind dafür überhaupt geeignet?

3 Vom Training von „Skills“ zur Kompetenzentwicklung

Hilfreich für diese Überlegungen ist eine grundsätzliche Unterscheidung didaktischer E-Learning Szenarien in zwei „Welten“: Die Gliederung in Abbildung 2 verdeutlicht in Anlehnung an Schulmeister (2003; 2005) E-Learning-Szenarien, die auf zwei verschiedene didaktische Paradigmen zurückzuführen sind: dem Instruktions- und dem Konstruktionsparadigma. Die beiden Achsen stellen zwei wesentliche Parameter dar, die weit reichende Auswirkungen auf die didaktische Konzeption von Bildungsangeboten haben: die Komplexität des Lerninhalts und die Interaktionsform.

Schulmeister (2005) unterscheidet den E-Learning-Typ A (Standardinhalte mit einem hohen Anteil leicht explizierbaren Wissens, das in Selbstlerneinheiten vermittelt wird) und den E-Learning-Typ B (komplexe Inhalte mit hohem Anteil impliziten Wissens, dass in Lerngemeinschaften erarbeitet wird). Die Unterschiede in der Qualität des Lernprozesses sind gravierend: „Während der Studierende im E-Learning-Typ A sich vorwiegend mit vorgefertigten Lernobjekten auseinandersetzt, erarbeitet der Studierende im E-Learning-Typ B Wissen gemeinsam mit anderen. [...] Während im Typ A die Qualität des Lernens überwiegend von der Interaktivität der Lernobjekte abhängt, beruht die Qualität der Lernprozesse im Typ

B sehr auf der Qualität der Moderation“ (ebd., S. 487). Wir können beim Typ A auch von interner und beim Typ B von externer Interaktivität sprechen.

Weiterhin kann der Typ A mit dem Training von Fertigkeiten und „Skills“ und den Typ B mit der Kompetenzentwicklung gleichgesetzt werden. Das Training von Fertigkeiten oder „Skills“ mit neuen Medien, z.B. eine Produktschulung für Vertriebsmitarbeiter per WBT, ist durch große Teilnehmerzahlen, die interne Interaktion zwischen Lernenden und den Lernobjekten („Infobits“, „Chunks of Information“), automatisches Feedback und intensiven Multimediaeinsatz charakterisiert.

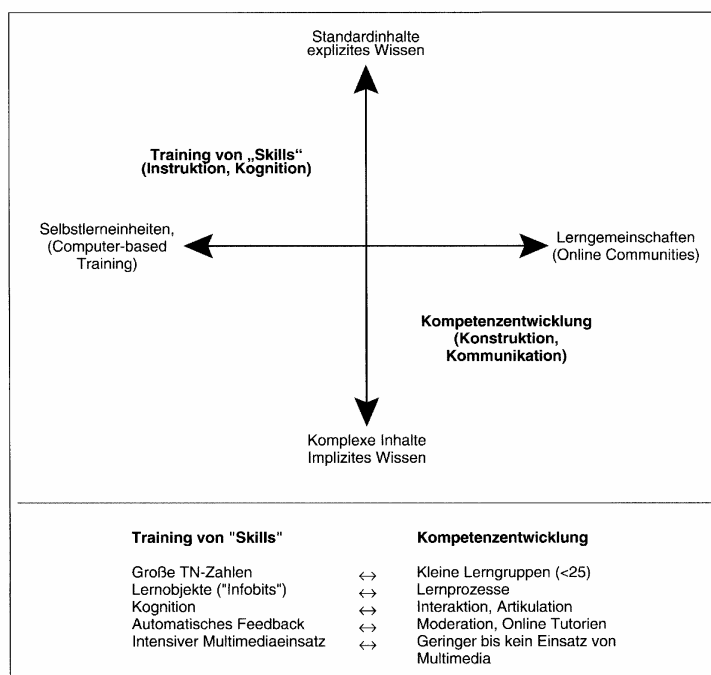


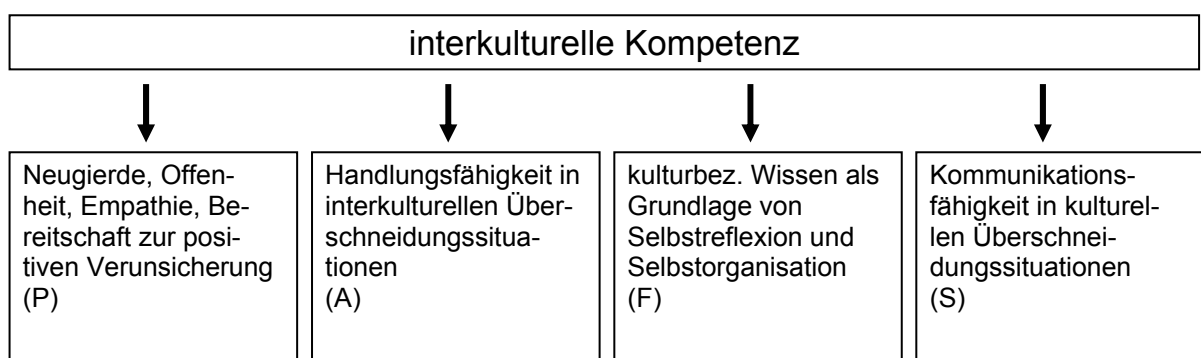
Abb. 2: E-Learning im Kontext von Training und Kompetenzentwicklung (Zawacki-Richter, 2004a, S. 263)

Beim Kompetenzentwicklungsprozess, z.B. ein Seminar zur Entwicklung sozial-kommunikativer Kompetenzen in kulturellen Überschneidungssituationen, steht die kollaborative Konstruktion von Wissen, der Diskurs und die Reflexion der Inhalte und eigener Werte im Mittelpunkt. Dem Support der Lernenden kommt dabei größte Bedeutung zu (Zawacki-Richter, 2004b). Dementsprechend sind die Lerngruppen klein und werden nicht vom Lernmaterial gesteuert, sondern von Online Tutoren moderiert. Die Moderatoren fungieren hier als „Lernermöglicher“ (Mündemann, 2002), die ein Gerüst (engl. *scaffold*) um die Lernenden legen, um selbstorganisiertes Lernen zu unterstützen (vgl. „Scaffolding“: Wood, Bruner & Ross, 1976; McLoughlin, 2002). In diesem Sinne wird der Kurs „Interkulturelle Kommunikation“ im Rahmen des Projektes „Toleranz-Lernen“ durchgeführt.

4 Interkulturelle Kompetenz als Schlüssel- und Querschnittskompetenz

Vor dem Hintergrund der viel geforderten Mobilität für Schüler(innen) und Studierende gewinnen interkulturelle Kompetenzen stark an Bedeutung. Schon in den Empfehlungen zur interkulturellen Bildung und Erziehung in der Schule der Kultusministerkonferenz vom 25.10.1996 werden Toleranz und interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenzen hervorgehoben. Der allgemeine Erziehungsauftrag fordere: „bei allen Schülerinnen und Schülern die Entwicklung von Einstellungen und Verhaltensweisen, die dem ethischen Grundsatz der Humanität und den Prinzipien von Freiheit und Verantwortung, von Solidarität und Völkerverständigung, von Demokratie und Toleranz verpflichtet sind. [...] Eine so verstandene interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselqualifikation für alle Kinder und Jugendlichen“ (KMK, 1996). Auch in weltweit aktiven Unternehmen ist die Bedeutung interkultureller Kompetenz im Prozess der Arbeit (internationale Teams und Communities) offensichtlich. Die Fähigkeit zur interkulturellen Teamarbeit ist aber eine bislang nicht oder kaum in Curricula verankerte Schlüsselkompetenz.

In Anlehnung an das Kompetenzraster von Erpenbeck & v. Rosenstiel (2003) lässt sich interkulturelle Kompetenz als Querschnittskompetenz auf alle vier Kompetenzklassen abbilden:



Weitere Beispiele für Querschnittskompetenzen sind Medienkompetenz, Führungskompetenz und Innovationskompetenz.

4.1 Das Projekt Toleranz-Lernen

Um Toleranz zu fördern und dem Bedarf nach interkultureller Kompetenz nachzukommen, gibt es bereits eine Vielzahl von Initiativen, wie zum Beispiel das „Bündnis für Demokratie und Toleranz gegen Extremismus und Gewalt“. Darin wirbt die Bundesregierung für Toleranz gegenüber Minderheiten und Randgrup-

pen, die wegen ihrer religiösen oder sexuellen Orientierung oder wegen psychischer und physischer Behinderungen ausgegrenzt werden (<http://www.buendnis-toleranz.de>). Ebenso gibt es für Schüler und Lehrer von sozialen, kirchlichen und anderen Initiativen Lern- und Lehrmaterial, das aber oft nicht genutzt wird, weil es nicht auf aktuelle Ereignisse eingeht, weil es im Unterricht manchmal schwer einsetzbar ist, und weil es nicht den Bedürfnissen vieler verschiedener Zielgruppen gerecht wird. Das große Angebot an verschiedenen Themen, die Vielzahl und Heterogenität der Betroffenen macht das Auffinden von benötigten Informationen und Ressourcen kompliziert.

Ziel des Projektes Toleranz-Lernen ist der Aufbau eines übergeordneten Lern- und Informationsportals zur Förderung von Initiativen und Projekten, sowie zum Austausch und zur leichteren Auffindbarkeit von Ressourcen, Erfahrungsberichten und Erkenntnissen, insbesondere zur Kompetenzentwicklung.² Bei Toleranz-Lernen liegt der Fokus auf der Unterstützung von kommunikativen Lehr-/Lernprozessen in einem internetbasierten Bildungsportal (www.toleranz-lernen.de). Es wird ein struktureller Ansatz verfolgt, der möglichst viele Dialogangebote und interaktive Formate einsetzt, anstatt einkanalig Informationen zu kommunizieren. Darüber hinaus wird konkrete Kompetenzentwicklung durch den im Rahmen des Projektes entwickelten Online-Kurs „Interkulturelle Kommunikation“ angeboten.

Toleranz-Lernen ist ein vom BMBF und ESF gefördertes Projekt, das von der efiport AG konzipiert und umgesetzt wird. efiport arbeitet in den Bereichen der inhaltlichen und didaktischen Konzeption, sowie beim Medien-Design mit einem breit gefächerten Partnernetz zusammen. Es wirken u.a. das Pädagogische Institut der Universität Mainz sowie die International School of New Media (ISNM) in Lübeck mit. Eine weitere Kooperation besteht mit der VW Coaching GmbH, die ein WBT zur interkulturellen Kompetenz bereitstellt.

4.2 Interkulturelles Lernen

In Zusammenarbeit mit dem Institut für Pädagogik der Universität Mainz und der International School of New Media (ISNM) an der Universität Lübeck wird ein

2 Das Projekt entstand im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms Lernkultur Kompetenzentwicklung im Programmbereich „Lernen im Netz und mit Multimedia“ (LiNe; siehe: <http://www.line-lernideen.de>). Das Programm wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF) / Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

Pilotkurs zur interkulturellen Kompetenz mit dem Schwerpunkt interkulturelle Kommunikation im Blended-Learning-Format angeboten.³

Es geht dabei nicht um die Vermittlung von Rezeptwissen oder Landeskunde (wie halte ich die Visitenkarte, wenn ich mich einem japanischen Geschäftspartner vorstelle?), sondern um das Infragestellen der eigenen Kulturstandards (vgl. Hofstede, 2001). In diesem Sinne werden die zentralen Elemente interkulturellen Lernens verstanden als:

- „kulturelle Flexibilität,
- Fähigkeit zur Relativierung eigener Kulturstandards,
- Neugierde, verbunden mit einer Offenheit gegenüber nicht Bekanntem,
- ausgeprägte Fähigkeit zur Rollendistanz und -flexibilität,
- Bereitschaft zur positiven Verunsicherung,
- der reflektierte Umgang mit der eigenen Kultur,
- die Sensibilisierung für die Eigenheiten fremder Kulturen,
- die Infragestellung und Relativierung eigener kultureller Werte und Normen, Lebensvorstellungen und Tabus, so dass die eigene neben anderen Kulturen in Koexistenz stehen kann,
- das schrittweise Aufgeben ethnozentrischer Perspektiven,
- die Offenlegung stereotyper Muster und Vorurteile über charakteristische Merkmale bei Mitgliedern aus fremden Kulturen“ (Bartmann, 2005, S. 44).

Die Bewusstwerdung von Klischees und Vorurteilen als elementarer Teil des Lernprozesses braucht Interaktionen, die als Spiegel das eigene Verhalten verdeutlichen. Neugierde und die Bereitschaft zur „positiven Verunsicherung“, d.h. sich in seinen eigenen Wertvorstellungen infrage stellen zu lassen, sind folglich Voraussetzungen zum interkulturellen Lernen. Folglich ist der Kurs „Interkulturelle Kommunikation“ in Seminarform konzipiert. Ein Präsenztage dient der inhaltlichen Einführung mit vielen interaktiven Übungen zur interkulturellen Kommunikation. Insbesondere hat die Präsenzveranstaltung aber auch soziale Funktion und mündet in die Bildung von Arbeitsgruppen für die sich anschließende siebenwöchige Onlinephase. Im Mittelpunkt steht hier die Diskussion und Gruppenarbeit über asynchrone Foren, die von der Kursleiterin moderiert und von zwei Tutorinnen unterstützt wird. Inhaltlich gegliedert wird der Prozess durch Lernmaterialien, die die Teilnehmenden parallel zum Onlineseminar bearbeiten. Online-Diskussion und -Kollaboration sind eng mit dem Selbststudium verknüpft.

In den Lernmaterialien sind Fallstudien und Beispiele enthalten, die als „Critical Incidents“ die Lernenden verunsichern und auch innere Konflikte auslösen sollen, um so zur kritischen Selbstreflexion der eigenen Werthaltungen, Einstellungen und Verhaltensweisen für die Entwicklung interkultureller Kompetenz anzuregen (vgl. Draschoff, 2000).

3 siehe: http://www.toleranz-lernen.de/index.cfm?start_page=hole_inhalt.cfm~kat_id=1906

4.3 Evaluation

Die oben beschriebenen Elemente des interkulturellen Lernens sind auch als Lernziele für den Gesamtkurs zu verstehen. Der Nachweis der interkulturellen Kompetenzentwicklung im Sinne einer Wertverschiebung kann jedoch nach einem achtwöchigen Kurs nicht erbracht werden. Interkulturelle Kompetenz zeigt sich erst in der realen Performanz, wenn die Teilnehmenden z. B. für längere Zeit ins Ausland gehen. Sehr wohl soll jedoch gezeigt werden, dass der Kurs zum Prozess der positiven Verunsicherung und damit zum reflektierten Umgang mit der eigenen Kultur, der Sensibilisierung für Eigenheiten fremder Kulturen und der Offenlegung von Vorurteilen, Einstellungen und Werthaltungen als Grundlage für kompetentes Handeln in kulturellen Überschneidungssituationen anregt.

Der Kurs wird in einer Kombination quantitativer und qualitativer Methoden formativ und summativ evaluiert. Einen tieferen Einblick in die Reflexionsprozesse der Teilnehmenden erhoffen sich die Autoren von der qualitativen Interpretation der Kommunikation an kritischen Punkten der Diskussion sowie durch offene Rückmeldungen in einem Fragebogen am Ende des Kurses.

5 Ausblick

Der Kurs „Interkulturelle Kommunikation“ wird von April bis Juni 2005 erstmalig mit 20 Teilnehmenden durchgeführt, so dass erste Ergebnisse der Evaluation zur Eignung des didaktischen Konzeptes von Toleranz-Lernen für die interkulturelle Kompetenzentwicklung in der zweiten Jahreshälfte vorliegen werden. Ergebnisse werden zunächst auf der Projektwebseite <http://www.toleranz-lernen.de> veröffentlicht.

Literatur

- Bartmann, S. (2005). Interkulturelle Kommunikation. Kursmaterialien im Projekt Toleranz-Lernen, efiport AG, Frankfurt a. M.
- CHEA. (2002). Accreditation and assuring quality in distance learning. Washington: Council for Higher Education Accreditation.
- Draschoff, S. (2000). Lernen am Computer durch Konfliktinduzierung. Münster: Waxmann.
- Erpenbeck, J. (2004). Was kommt? – Kompetenzentwicklung als Prüfstein von E-Learning. In Handbuch E-Learning, 1-21.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1999). Die Kompetenzbiographie – Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster: Waxmann.

- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (Hrsg.). (2003). Handbuch Kompetenzmessung – Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart: Schäfer-Poeschel.
- Hofstede, G. (2001). Lokales Denken, globales Handeln – Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. München: DTV.
- KMK (1996). Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule. Kultusministerkonferenz. Verfügbar unter: <http://www.buendnis-toleranz.de/Anlage12655/KMK-25.10.1996.pdf>.
- Knowles, M. S. (1975). Self-directed learning: A guide for learners and teachers. Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.
- McLoughlin, C. (2002). Learner support in distance and networked learning environments: ten dimensions for successful design. *Distance Education*, 23 (2), 149-162.
- Mündemann, F. (2002). E-Moderation: Der Trainer als Lernermöglicher. In U. Bernath (Hrsg.), *Online Tutorien – Beiträge zum Spezialkongress „Distance Learning“ der AG-F im Rahmen der LearnTec 2002* (S. 7-19). Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Peters, O. (2001). Lernen mit Neuen Medien im Fernstudium. In E. Bloh & B. Lehmann (Hrsg.), *Online-Pädagogik* (S. 257-283). Hohengehren: Schneider-Verlag.
- Schmidt, S. J. (2001). „Was die Welt im Innersten zusammenhält“: Unternehmenskultur als Attraktor unternehmerischen Handelns. Münster.
- Schulmeister, R. (2005). Kriterien didaktischer Qualität im E-Learning zur Sicherung der Akzeptanz und Nachhaltigkeit. In D. Euler & S. Seufert (Hrsg.), *E-Learning in Hochschulen und Bildungszentren* (S. 473-492). München: Oldenbourg.
- Schulmeister, R. (2003). Was zeichnet eQualität aus? Paper presented at the Multimedia Kontor – 1. E-Learning Camp, 19.05.2003, Hamburg.
- Schulmeister, R. (1999). Virtuelle Universitäten aus didaktischer Sicht. *Das Hochschulwesen – Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik*, 6, 166-174.
- WCET (2001). Best practices for electronically offered degree and certificate programs. Western Cooperative for Educational Telecommunications.
- Wood, D., Bruner, J. S. & Ross, G. (1976). The role of tutoring in problem solving. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 17 (2), 89-100.
- Zawacki-Richter, O. (2004a). Ansätze des betrieblichen Kompetenzmanagements und E-Learning-Szenarien. In J. Erpenbeck & J. Hasebrook & O. Zawacki-Richter (Hrsg.), *Kompetenzkapital – Verbindungen zwischen Kompetenzbilanzen und Humankapital*. Frankfurt a. M.: Bankakademie Verlag.
- Zawacki-Richter, O. (2004b). Support im Online Studium – Die Entstehung eines neuen pädagogischen Aktivitätsfeldes. Innsbruck: StudienVerlag.